



銀葦 (しろがねよし)

# NAO Letter

NAO  
税理士法人

編集発行人  
代表社員  
高井直樹

〒500-8335  
岐阜市三歳町4-2-10  
TEL 058(253)5411(代)  
FAX 058(253)6957

9月

(長月) SEPTEMBER

18日・敬老の日  
23日・秋分の日

日	10	24
月	11	25
火	12	26
水	13	27
木	14	28
金	15	29
土	16	30
日	17	
月	18	
火	19	
水	20	
木	21	
金	22	
土	23	

## 9月の税務と労務

国 税 / 8月分源泉所得税の納付

9月11日

国 税 / 7月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)

10月2日

国 税 / 1月決算法人の中間申告

10月2日

国 税 / 10月、1月、4月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合)

10月2日



### ワンポイント 空き店舗の固定資産税住宅用地特例の見直し

住宅用地に対しては固定資産税を最大6分の1まで減額する特例があり、店舗併用住宅にも特例の適用が認められていますが、空き店舗には、この特例を認めないとする政府の方針が6月に決定されています。詳細は年末に公表される与党税制改正大綱で明らかにされます。

# 過重労働による健康障害

現在、「働き方改革実現会議(首相官邸)」を踏まえた厚生労働省による議論など「働き方改革」の実現に向けて様々な議論が進められているところです。今回は、働き方改革の施策のうち「時間外労働の上限規制」と関わりのある事項として、過重労働による健康障害(脳・心臓疾患等)について触れていくこととします。

## 一 各種動向

① 労働時間の動向  
年間の総実労働時間を二〇年前と比較すると、一九〇〇時間台から一七〇〇時間台へと減少しました(厚生労働省「毎月勤労統計調査」)。

これを一般労働者とパートタイム労働者に分けた場合、一般労働者の年間総実労働時間は

二〇〇〇時間前後の水準で推移しており、前述の労働時間の減少は、パートタイム労働者の比率が高まったことによるものであって、労働者全体の労働時間が減少したわけではないとの見方がなされています。

## ② 脳・心臓疾患等の動向

平成二十七年度の脳・心臓疾患による労災支給決定件数は約二五〇件(うち死亡の決定件数は約一〇〇件)、精神障害による労災支給決定件数は約四七〇件(うち未遂を含む自殺の決定件数は約九〇件)です。

一か月平均の時間外労働時間数別に支給決定件数をみると、「八〇時間以上」「一〇〇時間未満」が最も多いものでした。(厚生労働省「過労死等の労災補償状況」)

## 二 脳・心臓疾患の認定基準

(一) 労働時間と健康障害との関連性

長時間労働と脳・心臓疾患の発症は関連性があり、時間外労働時間が「一月当たりおおむね四五時間」を超えて長くなるにつれ健康障害のリスクが生じる

ようになり、「一か月当たりおおむね一〇〇時間超」や「二か月ないし六か月<sup>(注)</sup>の平均で一か月当たりおおむね八〇時間超」になると、さらに健康障害のリスクが高まると言われています。(注) 二か月ないし六か月とは、過去二か月間、三か月間、四

か月間、五か月間、六か月間のいずれかの期間をいいます。

## (二) 認定基準

「脳・心臓疾患の認定基準」として、脳・心臓疾患を労災認定する上での基本的な考え方や、対象疾病(脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、心筋梗塞、狭心症など)、認定要件が示されています。

認定要件として次の三つがあります。

- ・ 異常な出来事
  - ・ 短期間の過重業務
  - ・ 長時間の過重業務
- ・ どのような点が「業務による明らかなる過重負荷」とされるかを見ていきます。

## ① 異常な出来事

発症直前から前日までの間に、発症状態を時間的および場所的に明確にし得る異常な

出来事に遭遇したこと。異常な出来事とは次のことが生じたときをいいます。

- ・ 精神的負荷
- ・ 極度の緊張、興奮、恐怖、驚がく等の強度の精神的負荷を引き起こす突発的または予測困難な異常な事態。例えば、業務に関連した重大な人身体事故に関与し、著しい精神的負荷を受けた場合など。
- ・ 身体的負荷

緊急に強度の身体的負荷を強いられる突発的または予測困難な異常な事態。例えば、事故の発生に伴う救助活動や事故処理で、著しい身体的な負荷を受けた場合など。

- ・ 作業環境の変化
- ・ 急激で著しい作業環境の変化。例えば、屋外作業中、極めて暑熱な作業環境下で水分補給が著しく阻害される状態や特に温度差のある場所への出入りなど。

## ② 短期間の過重業務

発症に近接した時期(発症前おおむね一週間)に日常業務に比較して特に過重な身体的、精神的負荷を生じさせる業務に従

事したことを。

業務と発症の時間的関連性を考慮し、次のことを判断します。

・ 発症直前から前日までの間の業務が特に過重であるか否か。

・ 発症前一週間以内に過重な業務が継続しているか否か。

### ③ 長時間の過重業務

発症前の長期間（発症前おおむね六か月間）にわたって著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に従事したこと。

労働時間の評価の目安は次のとおりです。

・ 発症前一か月間ないし六か月間にわたって、一か月あたりおおむね四五時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症の関連性が弱いと評価できる。

・ おおむね四五時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できる。

・ 発症前一か月間におおむね一〇〇時間以上、または発症前二か月ないし六か月間におおむね八〇時間を超える法定時間外労働時間（一週四〇時

間を超える労働時間）があれば、業務との関連性が強いと評価できる。

②と③は、具体的な負荷要因として、次のことも見ながら総合的に判断します。

- ・ 労働時間
- ・ 不規則な勤務
- ・ 拘束時間の長い勤務
- ・ 出張の多い業務
- ・ 交替制勤務、深夜勤務
- ・ 作業環境（温度環境、騒音、時差）
- ・ 精神的緊張を伴う業務

### 三 健康管理体制の整備

長時間労働による健康障害を防止するために、職場で実施するものとして次のようなことがあります。

① 産業医、衛生管理者等選任  
事業場において選任した産業医、衛生管理者、衛生推進者等に健康管理に関する職務を適切に行わせます。

産業医を選任する義務のない事業場（常時五〇人未満の労働者を使用）では、地域産業保健センターの産業保健サービスを活用するなど、専門家の選任に

代わる措置を検討しましょう。

平成二十九年六月以降は、一週四〇時間を超えて労働させた時間が一月当たり一〇〇時間を超えた労働者の氏名および超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならぬとされたことにも注意を要します。

### ② 衛生委員会の設置

常時五〇人以上の労働者を使用する事業場では、衛生委員会を設置し、「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」をはじめ健康管理について適切に調査審議を行います。

衛生委員会の設置義務がない事業場では、労働時間の長さや業務の負荷に応じ、適切な配慮や労働者の意見を聴く機会を設けるなどの措置を講じていくとよいでしょう。

### ③ 健康診断の実施

常時使用する労働者に対し、一年以内に一回、定期健康診断を実施し、深夜業を含む特定の業務に常時従事する労働者に対しては、六か月以内に一回の特定業務従事者健康診断を実施し

ます。

また、健康診断で異常の所見があった者には、健康保持のための措置について医師の意見を聴き、必要な措置を講じます。

### 四 医師による面接指導

#### ① 実施対象者

時間外・休日労働時間が一月当たり一〇〇時間を超える労働者から申出があったときに実施する義務があります。（一月当たり八〇時間超の労働者については実施の努力義務）。

#### ② 面接指導

労働者から面接指導の申出があった後おおむね一月以内に実施します。

医師は、労働者の勤務の状況および疲労の蓄積の状況その他心身の状況について確認します。

#### ③ 意見聴取・事後措置

面接指導後おおむね一月以内に医師からの意見を聴取し、必要に応じて就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数減少、作業環境測定の実施、施設の整備、衛生委員会への報告などの措置を講じます。

## 育児休業制度等の改正

平成29年10月1日より、育児・介護休業法が変わります。

### ① 2歳までの育児休業

育児休業は、子が1歳に達するまでの期間について取得することができ、保育所に入れられない等の場合に、例外的に1歳6か月に達するまで延長することが認められています(育児・介護休業法)。

保育所への入所が一般的に年度初めであり、年度の途中で1歳6か月に到達すると年度末までの間に預ける保育所が見つからず、育児休業も取得できない者が生じていたことが課題として掲げられていました。

平成29年10月以降は、1歳6か月以降も保育所に入れられない等の場合には、事業主に申し出ることにより、最長2歳まで再延長できることとなります。

これに伴って、雇用保険制度から支給

される育児休業給付金の給付期間も最長2歳まで延長されます。

### ② 育休制度等の個別周知

労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合又は家族を介護していることを知った場合に、事業主は、その労働者に対して、個別に育児休業・介護休業に関する制度(休業中の待遇、休業後における賃金、配置その他の労働条件など)の周知をする努力義務が創設されます。

### ③ 育児目的休暇の導入促進

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度(出産後の養育について、出産前に準備することができる休暇も含みます)を設ける努力義務が創設されます。

例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇などが該当します。

改正の趣旨として、男性の育児参加を促進していくことが掲げられています。

## 任意継続被保険者(健康保険)

健康保険には、退職した後も被保険者(任意継続被保険者)となる制度があります。

任意継続被保険者となる要件は、「資格喪失日の前日(退職日)までに継続して2か月以上の被保険者期間がある」、「資格喪失日から20日以内に申請」の2点です。

被保険者期間は、任意継続被保険者となった日から2年間とされますが、保険料を納付期日までに納付しなかったときや、転職により他社で新たに被保険者となったときには資格を喪失します。

在職中は、保険料の半額を事業主が負担していましたが、任意継続被保険者の場合は全額を被保険者自身が負担します(上限額あり。問い合わせ窓口は住所地の協会けんぽ又は健康保険組合です)。

保険給付は、原則として在職中の被保険者と同様ですが、傷病手当金・出産手当金は支給されません(資格喪失後の継続給付の要件を満たしている場合を除く)。

## 退職時の証明(労働基準法)

④ ③ ② ① 労働者が退職した場合で、下に掲げる項目の証明書を請求されたときは、使用者は、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。解雇を予告した場合、請求があれば解雇前でも解雇理由の証明書を交付します。

⑤ 退職の事由(解雇の場合はその理由を含む) 証明書には、労働者が請求しない事項を記載してはならないとされています。例えば、「解雇の理由」の記入について請求がない場合は、それについては記入せずに交付します。 証明書様式は任意です。労働局ホームページ等にモデル様式が公開されています。